

Список використаних джерел

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
2. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. № 2-3. – Ст. 36.

Ключові слова: особа з інвалідністю, право на працю, працевлаштування, роботодавець, пільги.

Науковий керівник: *д. ю. н., професор Чанишева Г. І.*

Лоевська Марія Іванівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ

Охорона праці відіграє важливу роль як соціальний чинник, оскільки якими б вагомими не були виробничі результати, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя. Те і інше неможливо отримати вдруге. Необхідно пам'ятати, що через нещасні випадки та аварії на виробництві гинуть не просто робітники і службовці, на підготовку яких держава витратила значні засоби, а передусім люди – годувальники сімей, батьки і матері дітей.

На сьогоднішній день стан охорони праці в Україні знаходиться на низькому рівні. Показники статистики щодо виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій значно зросли (на виробництві травмується понад 23-25 тис. осіб, у тому числі 1200-1300 смертельно; понад 7 тис. працівників отримують профзахворювання; втрати робочого часу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, пов'язаної з виробничим травматизмом, досягають мільйонів людиноднів; за даними офіційного державного статистичного спостереження в умовах праці, які не відповідають гігієнічним вимогам, в Україні за станом на 01.01.2017 р. зайнято 7,2 млн працівників – 30% загального числа працівників, а на підприємствах вугледобувних, гірничорудних тощо – до 80% усіх робітників) [2].

Це призводить до великих як людських, так і матеріальних втрат. Натомість, рівень охорони праці в країнах Європи є на порядок вищим, тому доцільно було б звернутися до їх досвіду задля покращення вітчизняного стану безпеки праці.

Законодавство України щодо охорони праці встановлює єдині вимоги до роботодавців усіх рівнів щодо створення безпечних умов праці. Але, на практиці, власники підприємств, установ та організацій масово порушують трудові права працівників у даній сфері. Одна з основних проблем охорони праці в Україні – недостатнє фінансування даної сфери і з боку держави, і з боку роботодавців. Якщо ж держава перейматиме досвід європейських країн, то в недалекому майбутньому виявить, що витрати на матеріальні компенсації значно знижуватимуться, а рівень суспільного виробництва підвищиться.

На мою думку, європейські стандарти охорони праці є суворими та такими, що потребують досить багато матеріальних витрат задля їх забезпечення. Проте, вони є і більш ефективними. Працівник значно підвищить рівень своєї продуктивності, якщо буде цілковито впевнений у своїй безпеці та матиме гарантії того, що у випадку отримання виробничої травми або хвороби його забезпечать медичною допомогою.

На підтвердження цього варто зазначити, що страхові експерти з охорони праці встановили, що на тих підприємствах, де запроваджені європейські стандарти, щорічно фіксується різке зниження рівня травматизму та професійної захворюваності. А умови праці стають максимально наближеними до європейських, а саме:

- усі працівники при укладанні трудових договорів проходять письмове ознайомлення з умовами праці, пільгами та компенсаціями за важкі та шкідливі умови праці (за їх наявності), правами й обов'язками працівників, правами й обов'язками роботодавця;
- під час прийняття на роботу проводяться медичні огляди працівників, також європейські стандарти передбачають і періодичні медичні огляди та попередження ризиків професійного захворювання;
- на підприємствах зі шкідливими умовами праці всі працівники забезпечені спеодягом, спецвзуттям і іншими засобами індивідуального характеру;
- розроблені інструкції з охорони праці, оцінені ризики по кожній професії, згідно вимог стандартів, за якими проводиться інструктажі та навчання з питань охорони праці;
- навчання, медичні огляди та забезпечення засобами індивідуального захисту проводяться постійно за рахунок підприємства.

Такий досвід забезпечення гідних умов праці, варто розповсюджувати між всіма страхувальниками та роботодавцями, щодо доцільності впровадження європейських стандартів, які дозволяють не лише знизити рівень травматизму а й попередити його в подальшому. Це несе і економічні вигоди для роботодавця, і підвищує конкурентоздатність його підприємства на зовнішніх ринках.

Отже, сучасний стан охорони праці в країнах Європи є вищим за стан охорони праці в Україні. Це зумовлено більш жорсткими стандартами, регламентація та дотримання яких забезпечується

суворим наглядом. На мою думку, нам варто було б перейняти досвід європейських країн (хоча б частково) у даній сфері, адже їх показники охорони праці на підприємствах, установах та організаціях підтверджують дієвість таких методів регулювання безпеки праці.

Список використаних джерел

1. Методика контролю стану умов та безпеки праці / Г. Лесенко // Охорона праці. – №9. – 2014. – С. 40-45
2. Основи охорони праці : підручник / М.С. Одарченко, А.М. Одарченко, І.В. Степанов, Я.М. Черненко. – Х. : Стиль-Издат, 2017. – 334 с.
3. Пуховська Л.П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу/ Л.П. Пуховська // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №4 (22). – С. 116-122.

Ключові слова: охорона праці, європейські стандарти, виробничий травматизм, матеріальне забезпечення, страхові експерти.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Ломонова Катерина Андріївна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

На сьогоднішній день наша держава входить до списку країн, де проблема дискримінації постала дуже гостро. Це явище досліджувалось вітчизняними вченими, такими як: І.В. Лагутіна, О.В. Тищенко, Н.Б. Болотіна, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.

Дискримінацію можна визначити як нерівне ставлення до суб'єктів, що знаходяться в рівному правовому становищі [1, с. 450].

Дискримінацією можна також визначити як обмеження прав, встановлення переваг в залежності від обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівників [2, с. 119].

Основними причинами дискримінації є: особистий егоїзм, розбіжність інтересів, соціальна нерівність, страх або незрозуміння якихось чинників, відмінність у зовнішньому вигляді та інші.

Принцип рівності набув юридичного закріплення у таких міжнародно-правових актах: ст. ст. 2, 7 Загальної декларації прав людини, ст. ст. 2, 3, 26 Міжнародного пакту громадянських та політичних прав, Міжнародній конвенції з ліквідації всіх форм расової дискримінації, у Міжнародній конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо